

**HUBUNGAN PERSEPSI TENTANG JENJANG KARIR
DENGAN MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA
PERAWAT DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH TUGUREJO
SEMARANG**



TESIS

Untuk Memenuhi Persyaratan
Mencapai Magister Manajemen

Konsentrasi
Manajemen Keperawatan

Oleh
Rahmad Septian Reza
NIM: 02020113410001

**PROGRAM STUDI MAGISTER KEPERAWATAN
JURUSAN KEPERAWATAN FAKULTAS KEDOKTERAN
UNIVERSITAS DIPONEGORO SEMARANG
2015**

LEMBAR PENGESAHAN

**“Hubungan Persepsi Tentang Jenjang Karir Dengan Motivasi Kerja dan
Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Tugurejo
Semarang”.**

Telah disetujui sebagai tesis untuk memenuhi persyaratan
Pendidikan Program Studi Magister Keperawatan

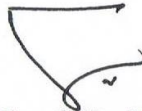
Menyetujui:

Pembimbing Utama



Dr. dr. Suhartono, M.Kes.
NIK. 196204141991031002

Pembimbing Anggota



Sarah Ulliya, S.Kp., M.Kes.
NIP. 197701262001122001

Mengetahui:

Ketua Program Studi Magister Keperawatan



Dr. dr. Shofa Chasani, Sp.PD-KGH
NIP. 195102051979011001

PENGESAHAN TESIS

Yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan bahwa tesis yang berjudul:

“Hubungan Persepsi Tentang Jenjang Karir Dengan Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Tugurejo Semarang”.

Dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama: Rahmad Septian Reza
NIM: 22020113410001

Telah dipertahankan didepan dewan penguji pada tanggal 29 Desember 2015
dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Penguji Ketua



Dr. Luky Dwiantoro, S.Kp.,M.Kep.
NIK. 196701201988031006

Penguji Anggota



Dr. Sri Rejeki, S.Kp.,M.Kep.,Sp.Mat.
NIK. 28.6.1026.0010

Pembimbing Utama



Dr. dr. Suhartono, M.Kes.
NIK. 196204141991031002

Pembimbing Anggota



Sarah Ulliya, S.Kp.,M.Kes.
NIP. 197701262001122001

Semarang, Desember 2015
Ketua Program Studi Magister Keperawatan



Dr. dr. Shofa Chasani, Sp.PD-KGH
NIP. 195102051979011001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya:

Nama : Rahmad Septian Reza

NIM : 22020113410001

Program : Magister Keperawatan

No. Telpn : 087853539204

Email : ibnuhairun@gmail.com

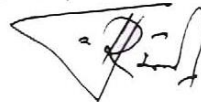
Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa penelitian saya yang berjudul “Hubungan Persepsi Tentang Jenjang Karir dengan Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Tugurejo Semarang” bebas dari plagiarisme dan bukan karya orang lain.

Apabila dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian dari karya ilmiah dari hasil penelitian tersebut terdapat indikasi plagiarisme, saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan saya ini dibuat dalam keadaan sadar dan tanpa paksaan.

Semarang, Desember 2015

Peneliti,



Rahmad Septian Reza

SURAT PERNYATAAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya:

Nama : Rahmad Septian Reza
NIM : 22020113410001
Program : Magister Keperawatan
No. Telpn : 087853539204
Email : ibnuhairun@gmail.com

Dengan ini menyatakan bahwa saya menyetujui untuk:

1. Memberikan hak bebas royalti kepada perpustakaan Progam Studi Ilmu Keperawatan UNDIP atas penulisan karya ilmiah saya, demi pengembangan ilmu pengetahuan.
2. Memberikan hak menyimpan, mengalih mediakan/mengalih formatkan penampilan dalam bentuk *soft copy* untuk kepentingan akademis diperpustakaan Progam Studi Ilmu Keperawatan UNDIP tanpa perlu meminta dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta.
3. Bersedia dan menjamin untuk menanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak perpustakaan Progam Studi Ilmu Keperawatan UNDIP dari semua tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran hak cipta dalam karya ilmiah saya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan supaya dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Semarang, Desember 2015

Peneliti,



Rahmad Septian Reza

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

- Nama : Rahmad Septian Reza
- Tempat Tanggal Lahir : Bangkalan, 18 September 1989
- Jenis Kelamin : Perempuan
- Alamat : JL. R.E. Martadinata no. 86 Bangkalan-Madura
- Agama : Islam
- Riwayat Pendidikan :
1. SDN Sepulu 01 Kecamatan Sepulu Bangkalan-Madura Tahun Angkatan 1997-2004
 2. SMPN Sepulu 01 Kecamatan Sepulu Bangkalan-Madura Tahun Angkatan 2001-2004
 3. SMA Nurul Jadid Paiton Probolinggo Tahun Angkatan 2004-2007
 4. Mahasiswa S1 STIKES Yayasan Rumah Sakit Islam Surabaya Tahun Angkatan 2007-2011
 5. Mahasiswa Progam NERS STIKES Yayasan Rumah Sakit Islam Surabaya Tahun Angkatan 2011-2012
 6. Mahasiswa Progam Magister Keperawatan Fakultas Kedokteran UNDIP Semarang Tahun Angkatan 2013-sekarang
- Riwayat Pekerjaan :
1. Tenaga Perawat Home Care Tahun 2011
 2. Staf Pengajar STIKES Nurul Jadid Paiton-Probolinggo Tahun 2012-2013
 3. Staf Pengajar Universitas Nahdlatul Ulama Surabaya Tahun 2015

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allahu Suhanahu Wata'ala karena dengan taufiq, hidayah dan karunia-Nya, penulisan tesis dengan judul “Hubungan persepsi jenjang karir dengan motivasi kerja dan kepuasan kerja perawat di rumah sakit umum daerah Tugurejo Semarang” dapat diselesaikan dengan baik.

Tesis ini ditulis untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar Magister Keperawatan pada Program Studi Magister Keperawatan Jurusan Keperawatan Fakultas Kedokteran Universitas Diponegoro Semarang.

Penulisan tesis memperoleh bimbingan secara intensif dari para pembimbing baik materi, cara penyusunan dan dalam penulisannya. Pada kesempatan ini perkenankan penulis menyampaikan ucapan terimakasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada yang terhormat:

1. Ibu, ayah dan istriku, semoga Allaah menjaga mereka, yang selalu memberikan doa, dukungan, motivasi dan mengingatkan selama proses penyusunan tesis ini.
2. Dr. dr. Shofa Chasani, Sp.PD-KGH selaku Ketua Program Studi Magister Keperawatan Fakultas Kedokteran Universitas Diponegoro Semarang.
3. Dr. dr. Suhartono, M. Kes., selaku pembimbing I yang telah membimbing dan memberikan arahan sehingga tesis ini dapat tersusun.
4. Sarah Ulliya, S.Kp.,M.Kes., selaku pembimbing II yang dengan penuh kesabaran memberikan bimbingan, arahan dan dukungan demi tersusunnya tesis ini.
5. Dr. Endang Agustinar, M.Kes., selaku direktur RSUD Tugurejo Semarang yang telah memberikan izin untuk mengadakan penelitian.
6. Rekan-rekan mahasiswa angkatan III Program Studi Magister Keperawatan Fakultas Kedokteran Universitas Diponegoro Semarang yang telah berbagi ilmu, informasi, bantuan dan dukungan selama penyusunan tesis ini.
7. Seluruh dosen beserta civitas akademika serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu.

Semoga Allaahu Subhanahu Wata'ala memberikan balasan yang lebih baik. Akhir kata, semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi semua pihak. Aamiin.

Semarang, Desember 2015

Peneliti

**PROGRAM STUDI MAGISTER KEPERAWATAN
JURUSAN KEPERAWATAN FAKULTAS KEDOKTERAN
UNIVERSITAS DIPONEGORO**

ABSTRAK

Rahmad Septian Reza

Hubungan Persepsi Jenjang Karir Dengan Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja di Rumah Sakit Umum Daerah Tugurejo Semarang

Menteri kesehatan memberikan aturan, bahwa rumah sakit di Indonesia yang ingin memperoleh akreditasi harus mempunyai berbagai macam sistem yang perlu disesuaikan, salah satunya yakni sistem jenjang karir perawat. Adanya sistem jenjang karir ini diharapkan dapat menambah motivasi dan kepuasan perawat dalam bekerja. Sebab pada penelitian sebelumnya ditemukan hampir sebagian besar, yakni 41,4%, perawat kurang termotivasi dan juga didapati sebesar 41,7% tidak puas dalam bekerja. Oleh karena itu perlu adanya penelitian lanjutan terkait persepsi persepsi perawat tentang jenjang karir.

Metode yang digunakan studi *cross sectional*, dan rancangan penelitiannya deskriptif korelasi. Sampel yang digunakan sebanyak 68 perawat yang telah memenuhi kriteria, dan alat ukurnya menggunakan kuesioner. Persepsi jenjang karir sebagai variabel bebas, sedangkan motivasi kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel terikat. Analisis menggunakan korelasi *person product moment* untuk variabel persepsi jenjang karir dan motivasi kerja; dan *spearman* untuk variabel persepsi jenjang karir dan kepuasan kerja.

Hasil penelitian menunjukkan persepsi jenjang karir perawat baik sebesar 58,8%, persepsi kurang sebesar 41,2%; motivasi kerja yang baik sebesar 63,2%, dan motivasi kerja yang kurang sebesar 36,8%; perawat yang puas sebesar 51,5%, dan perawat yang kurang puas sebesar 48,5%. Ada hubungan antara persepsi jenjang karir dengan motivasi perawat ($p < 0,001$), dan ada hubungan persepsi jenjang karir dengan kepuasan kerja perawat ($p = 0,01$).

Harapannya agar rumah sakit mampu untuk memaksimalkan sistem jenjang karir, terutama berkaitan dengan sub sistem didalamnya, yakni pengembangan, pengakuan, promosi dan penghargaan.

Kata kunci: Persepsi, Jenjang Karir, Motivasi, Kepuasan.

MASTER PROGRAM IN NURSING SCIENCE
DEPARTMENT OF NURSING MEDICAL FACULTY
DIPONEGORO UNIVERSITY

ABSTRACT

Rahmad Septian Reza

Correlation perception of career development with motivation of work and job satisfaction of nurse in Semarang Tugurejo Hospital.

Minister of health has provided rules to hospitals in Indonesia who want to get accreditation must have systems, one of them is career development system of nursing. Career development hopes improve motivation and satisfaction of nurse to work. Usually a nurse in hospital not to be career, but just to work. Therefore the aim of this research is looking for correlation perception of career development with motivation of work and job satisfaction of nurse in Semarang Tugurejo Hospital. Because previous research has found, 41,4%, less motivated; and have been found 41,7% are not satisfied. Therefore need further research related perception of nurse about career development.

The research method that applied cross sectional study, and using descriptive correlation. Sample that have been used as 68 nurse who have in criteria, and using questionnaire instrument. Perception of career development as independent variable, motivation of work and job satisfaction as dependent variable. The analysis has been used Person product moment correlation for perception of career development and motivation of work; and Spearman correlation for perception of career development and job satisfaction.

The result shows good perception of career development is 58,8%, perception less is 41,2%; nice motivation of work is 63,2%, and motivation of work less is 36,8%; nurse are satisfied 51,5%, and nurse are not satisfied 48,5%. There are correlation between perception of career development with motivation of work ($p < 0,001$), and there are correlation perception of career development with work satisfaction ($p = 0,01$).

The hospital able to increase career development system, especially part of system, that is development, recognition, promotion, and appreciation.

Keywords: Perception, Career Development, Motivation, Satisfaction.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PENGESAHAN	Error! Bookmark not defined.
PENGESAHAN TESIS	ii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME.....	Error! Bookmark not defined.
SURAT PERNYATAAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH	v
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR SKEMA.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	7
E. Keaslian Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	10
A. Tinjauan Teori	10
1. Motivasi Kerja	10
2. Kepuasan Kerja.....	16
3. Faktor-Faktor Karakteristik Perawat yang Berhubungan Dengan Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja.....	21
4. Persepsi Jenjang Karir	23
B. Kerangka Teori Penelitian	30
C. Kerangka Konsep.....	32
D. Hipotesis	33
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	34
A. Desain Penelitian	34
B. Populasi dan Sampel.....	34
C. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	37
D. Tempat Penelitian dan Waktu Penelitian.....	39
E. Alat Penelitian dan Cara Pengumpulan Data.....	39
F. Teknik Pengolahan dan Analisis Data.....	44

G. Etika Penelitian	45
BAB IV HASIL PENELITIAN	Error! Bookmark not defined.
A. Analisis Univariat	Error! Bookmark not defined.
B. Analisis Bivariat	Error! Bookmark not defined.
BAB V PEMBAHASAN	Error! Bookmark not defined.
A. Karakteristik Responden.....	Error! Bookmark not defined.
B. Persepsi Jenjang Karir	Error! Bookmark not defined.
C. Motivasi Kerja	Error! Bookmark not defined.
D. Kepuasan Kerja.....	Error! Bookmark not defined.
E. Hubungan Persepsi Jenjang Karir Dengan Motivasi Kerja.....	Error! Bookmark not defined.
F. Hubungan Persepsi Jenjang Karir Dengan Kepuasan Kerja.....	Error! Bookmark not defined.
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	Error! Bookmark not defined.
A. Kesimpulan.....	Error! Bookmark not defined.
B. Saran	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR PUSTAKA	Error! Bookmark not defined.
LAMPIRAN	Error! Bookmark not defined.

DAFTAR TABEL

Nomor Tabel	Judul Tabel	Halaman
1.1	Keaslian Penelitian	8
3.1	Definisi operasional penelitian	36
3.2	Definisi operasional variabel perancu	37
3.3	Kisi-kisi kuesioner jenjang karir	39
3.4	Kisi-kisi kuesioner motivasi kerja	40
3.5	Kisi-kisi kuesioner kepuasan kerja	40
4.1	Distribusi Frekuensi Berdasarkan Karakteristik Perawat	57
4.2	Deskripsi Analisis Persepsi Jenjang Karir, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Perawat	59
4.3	Hubungan Persepsi Jenjang Karir dengan Motivasi Kerja Perawat	60
4.4	Hubungan Persepsi Jenjang Karir dengan Kepuasan Kerja Perawat	61

DAFTAR GAMBAR

Nomor Bagan	Judul Gambar	Halaman
2.1	Teori Maslow <i>Hierarchi</i>	17
2.2	Model jenjang karir perawat Indonesia	26

DAFTAR SKEMA

Nomor Bagan	Judul Skema	Halaman
2.1	Kerangka Teori Penelitian	31
2.2	Kerangka Konsep	32

DAFTAR LAMPIRAN

Nomor Lampiran	Keterangan
1	Kuesioner penelitian
2	Surat Permohonan dan Persetujuan Menjadi Responden
3	Petunjuk Pengisian Kuesioner
4	Hasil Kode Kuesioner
5	Deskripsi Persentase Jawaban Kuesioner
6	Hasil SPSS
7	Permohonan Ijin Menggunakan Kuesioner
8	Surat Ijin Studi Pendahuluan
9	Surat Ijin Penelitian
10	Surat Balasan Ijin Studi Pendahuluan
11	Surat Balasan Ijin Penelitian
12	Etichal Clearance

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perawat adalah seseorang yang telah lulus pendidikan keperawatan baik di dalam maupun di luar negeri sesuai dengan peraturan perundang-undangan.¹ Dalam perundang-undangan, perawat masuk dalam katagori petugas kesehatan dirumah sakit, serta merupakan unsur sumber daya pelayanan kesehatan. Sumber daya keperawatan merupakan faktor penting dalam pelayanan kesehatan, karena hampir setiap negara, hingga 80% pelayanan kesehatan di rumah sakit diberikan oleh perawat.² Namun demikian, saat ini rumah sakit justru mengalami berbagai masalah yang berhubungan dengan sumber daya keparawatan, baik masalah dalam organisasi, masalah dari individu perawat, atau masalah dari keduanya.^{3,4} Salah satu dari berbagai macam masalah tersebut yakni berhubungan dengan motivasi dan kepuasan kerja para perawat.^{5,6}

Motivasi kerja merupakan bagian dari perilaku perawat untuk melakukan kegiatan dalam rangka mencapai suatu tujuan.⁷ Pekerjaan yang didukung dengan motivasi yang tinggi dapat menghasilkan suatu pekerjaan yang baik dan mencapai tujuan sesuai dengan apa yang di inginkan.⁶ Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi tinggi dan rendahnya motivasi kerja perawat, yaitu faktor internal dan eksternal.⁸ Faktor internal meliputi kematangan pribadi, tingkat pendidikan, kebutuhan, kelelahan dan kebosanan; sedangkan faktor eksternal, antara lain kondisi lingkungan, kompensasi, supervisi, karir, status dan tanggung jawab, serta peraturan yang ada di instasi tempat bekerja.

Beberapa hasil penelitian tentang motivasi kerja perawat di rumah sakit sangat bervariasi. Misalnya penelitian yang dilakukan oleh Noor dan Kapalawi melaporkan bahwa motivasi kerja yang ada di RS Stella Makasar menunjukkan bahwa hanya 22,8% yang baik.⁹ Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Siregar di RSUD Swadana Tarutung Tapanuli Utara, menjelaskan bahwa motivasi kerja perawat dalam kategori baik, yakni sebesar 71,4%, akan tetapi masih ditemukan sebesar 28,6% motivasi kerja yang kurang.¹⁰ Terdapat penelitian lain yang dilakukan oleh Yuliana, Lily dan Kriswiharsi di rumah sakit Semarang, melaporkan bahwa perawat mempunyai motivasi tinggi sebesar 58,6%, dengan arti hampir sebagian perawat mempunyai motivasi kurang yakni sebesar 41,4%.¹¹

Motivasi kerja perawat yang kurang akan memberikan dampak negatif pada kualitas pelayanan yang diberikan. Motivasi kerja perawat yang rendah akan tampak dalam berbagai hal, yaitu: kurang memiliki tanggung jawab pribadi dalam mengerjakan suatu pekerjaan atau kegiatan, memiliki pekerjaan namun tidak sesuai dengan rencana dan tujuan, bersikap apatis, tidak percaya diri, ragu dalam mengambil keputusan, dan tidak mempunyai semangat dalam bekerja.¹²

Perawat dapat mempunyai motivasi yang tinggi apabila berada dalam tiga keadaan: pertama, pekerjaan yang akan dilakukan mampu dilaksanakan dengan baik; kedua, usaha yang dilakukannya membuahkan hasil yang diharapkan; dan ketiga, ada hasil yang menarik untuk dirinya.¹³ Motivasi yang tinggi juga akan menciptakan suatu kepuasan didalam pekerjaannya.¹⁴

Kepuasan kerja merupakan wujud dari kesenangan yang dirasakan oleh seseorang atas peranan atau pekerjaannya.¹⁵ Kepuasan juga merupakan hasil dari bentuk interaksi antara individu dan lingkungan pekerjaannya, ketika seseorang mendapatkan kepuasan dalam pekerjaannya, maka ia akan berusaha semaksimal mungkin dengan segala kemampuan yang dimikinya untuk menyelesaikan tugas-tugasnya.⁵

Berdasarkan hasil penelitian terkait kepuasan kerja yang dilakukan oleh Kartika, Sri dan Irman di rumah sakit umum daerah kabupaten Bekasi, terdapat angka ketidakpuasan yang sebanyak (92,96%) perawat merasa tidak puas.¹⁶ Hal ini juga dibuktikan dari hasil penelitian di sebuah rumah sakit Semarang, bahwasanya perawat dengan kepuasan kerja yang kurang sebesar 47,1% dan selebihnya merasa puas, yakni sebesar 52,9%.⁵

Brayfield, Artur, dan Rothe orang yang pertama kali yang memberikan konsep kepuasan kerja, mengatakan bahwa suatu kepuasan juga didapatkan dari sebuah pekerjaan.¹⁷ Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan seseorang dalam pekerjaannya, diantaranya adalah gaji yang didapat, budaya organisasi, hubungan dengan rekan kerja, supervisi, dan pengembangan karir.¹⁸

Pengembangan karir atau jenjang karir perawat merupakan penerapan dari beberapa rencana karir yang telah ditetapkan untuk memberikan perawat posisi/level yang sesuai dengan pendidikan, kemampuan, keahliannya dan kompetensi perawat.¹⁹ Beberapa rumah sakit telah menerapkan sistem jenjang karir perawat namun masih terdapat beberapa kendala atau hambatan antara lain: belum optimalnya dukungan pimpinan dimana belum adanya kebijakan dan

ketentuan jenjang karir perawat, bervariasinya penerapan jenjang karir perawat, dan perawat belum memahami sistem jenjang karir dengan baik.²⁰ Pemahaman atau pengetahuan yang rendah dapat mempengaruhi sebuah persepsi seseorang.²¹

Perawat mempersepsikan profesinya sebagai pekerjaan biasa, bukan sebagai karier yang suatu saat dapat mengembangkan dirinya, baik segi pendidikan dan jabatan.¹⁹ Ini diakibatkan karena persepsi perawat tentang jenjang karir tidak tepat, yang hanya menganggapnya sebagai formalitas didalam manajemen rumah sakit. Pada saat residensi bulan September 2014 di rumah sakit Tugurejo, ada 2 (dua) perawat dengan ruangan tempat kerja berbeda yang berhasil kami wawancara terkait persepsi mereka terhadap jenjang karir. Perawat satu mengatakan bahwa “saya ada disini hanya ingin bekerja dan mencari pengalaman saja”. Perawat yang lain bahkan terlihat acuh adanya jenjang karir dengan mengatakan “jenjang karir itu ya paling PK IA, IB, tapi pekerjaannya tetap mengikuti masa kerja”. Bila kita amati kedua perawat diatas, mereka tidak menunjukkan adanya antusias untuk melakukan pengembangan karir bagi diri mereka. Padahal dengan adanya jenjang karir para perawat dapat dipromosikan jabatan yang lebih tinggi, tentunya juga berpengaruh pada penghasilan yang mereka terima. Bila mana jenjang karir seseorang baik, maka akan berdampak positif pada motivasi dan kepuasan dalam bekerja.^{1,8} Sebab didalam jenjang karir terdapat beberapa indikator penting yang juga terdapat pada faktor yang mempengaruhi motivasi dan kepuasan kerja perawat.^{8,18}

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti berpendapat, jika persepsi perawat tentang jenjang karir di rumah sakit baik, maka akan berdampak positif terhadap motivasi dan kepuasan kerjanya. Maka dari itu perlu dilakukan penelitian agar mendapatkan data mengenai hubungan antara masing-masing variabel.

B. Rumusan Masalah

Pelaksanaan sistem jenjang karir di rumah sakit diharapkan meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja pada perawat. Apabila perawat termotivasi dan puas terhadap pekerjaannya, maka perawat akan memberikan pelayanan yang baik bagi klien dan juga menimbulkan dedikasi yang tinggi terhadap rumah sakit.

Oleh karenanya dilakukan penelitian ini untuk memperoleh data yang berkaitan dengan adanya hubungan antara variabel. variabel tersebut meliputi kepuasan kerja, motivasi kerja perawat dan persepsi tentang jenjang karir. Sehingga dengan demikian, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana hubungan persepsi tentang jenjang karir dengan kepuasan kerja dan motivasi kerja perawat di rumah sakit umum daerah Tugurejo Semarang?.

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan umum

Tujuan umum penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan persepsi jenjang karir dengan motivasi kerja dan kepuasan kerja perawat di rumah sakit Tugurejo Semarang.

2. Tujuan khusus

- a. Mengidentifikasi karakteristik perawat di rumah sakit Tugurejo Semarang
- b. Mengidentifikasi persepsi perawat tentang jenjang karir di rumah sakit Tugurejo Semarang
- c. Mengidentifikasi motivasi kerja perawat di rumah sakit Tugurejo Semarang
- d. Mengidentifikasi kepuasan kerja perawat di rumah sakit Tugurejo Semarang
- e. Menganalisa hubungan antara persepsi jenjang karir dengan motivasi kerja perawat di rumah sakit Tugurejo Semarang
- f. Menganalisa hubungan antara persepsi jenjang karir dengan kepuasan kerja perawat di rumah sakit Tugurejo Semarang

D. Manfaat Penelitian

1. Institusi Pelayanan Kesehatan

Hasil penelitian ini dapat menjadi informasi bagi pimpinan dan manajemen RSUD Tugurejo Semarang untuk lebih memperhatikan hal-hal yang berhubungan dengan jenjang karir perawat. Sehingga diharapkan akan berpengaruh pada motivasi dan kepuasan kerja para perawat.

2. Perkembangan Ilmu Keperawatan

- a. Penelitian ini dapat menjadi bahan kajian yang digunakan dalam menganalisis faktor-faktor yang berkaitan dengan pengembangan karir perawat.
- b. Hasil dari penelitian ini juga dapat sebagai informasi untuk perawat tentang pengembangan karir perawat.

3. Penelitian Selanjutnya

- a. Penelitian ini dapat digunakan sebagai data dasar dan pembanding untuk penelitian lanjutan
- b. Sebagai acuan untuk menggunakan jenis penelitian kualitatif, agar hasilnya lebih bermakna dan mendalam terkait persepsi jenjang karir, kepuasan dan motivasi kerja perawat.

E. Keaslian Penelitian

Penulis (tahun)	Tujuan	Lokasi	Rancangan Penelitian	Sampel	Hasil Utama
Iwan Wahyudi (2010)	Mengetahui hubungan persepsi perawat tentang profesi keperawatan, kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat pelaksana	RSUD dr. Slamet Garut	<i>Cross sectional</i>	Perawat yang bekerja dirawat inap sebanyak 97 orang	Sebagian besar mempunyai persepsi kurang terhadap profesi keperawatan, sebagian besar mempunyai motivasi baik
Jebul Suroso (2011)	Mengetahui hubungan persepsi jenjang karir dengan kepuasan kerja dan kinerja perawat	RSUD Banyumas	<i>Cross sectional</i>	Perawat yang bekerja dirumah sakit sebanyak 100 orang	Terdapat hubungan antara jenjang karir dengan kepuasan kerja dan kinerja
Siti Dara Safitri (2012)	Menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi kerja perawat pelaksana dalam asuhan keperawatan	RSUD Meuraxa Banda Aceh	<i>Survey Explanatory</i>	Perawat yang bekerja dirawat inap sebanyak 62 orang	Terdapat hubungan antara pengembangan karir dengan motivasi kerja perawat

Penelitian sebelumnya yang terdapat pada tabel diatas menunjukkan hubungan antara beberapa variabel, antara lain adalah variabel persepsi perawat tentang profesi keperawatan, kemampuan kerja, motivasi kerja, persepsi jenjang karir, kepuasan kerja, dan kinerja.

Beberapa variabel terlihat sama, seperti pada penelitian yang dilakukan oleh Jebul Suroso, namun ada perbedaan satu variabel dependen, yakni kinerja; sedangkan peneliti menggunakan variabel motivasi sebagai variabel dependen. Adapun variabel yang sama, yakni persepsi jenjang karir dan kepuasan kerja

memiliki beberapa perbedaan, yakni teori aturan Jenjang karir yang dipakai oleh Suroso tahun 2006, sedangkan peneliti menggunakan aturan tahun 2013. Pada teori kepuasan kerja peneliti menggunakan Maslow, sedangkan Suroso menggunakan teori Adam, Herzberg dan Locke.; sehingga teori yang berbeda juga membuat tidak sama alat ukur (kuesioner) yang dipakai. Selanjutnya terdapat perbedaan dalam skala data; yang digunakan oleh Suroso adalah ordinal (katagorik), sedangkan pada penelitian ini menggunakan skala data rasio (numerik). Sehingga perbedaan skala data juga mempengaruhi pada analisa data; pada penelitian Suroso menggunakan *chi square* sedangkan penelitian ini menggunakan analisa *Person product moment* atau *Spearman*. Serta pada saat Suroso melakukan penelitiannya, di Rumah Sakit tersebut belum terealisasi sistem jenjang karir; namun pada penelitian ini rumah sakit sudah menerapkan sistem jenjang karir sejak tahun 2013, sehingga ini akan sangat berpengaruh pada persepsi perawat/responden.

Secara umum banyak perbedaan lainnya yang terdapat pada penelitian ini dengan tiga penelitian pada tabel diatas, antara lain: tujuan penelitian, dimana penelitian ini mencari hubungan; lokasi penelitian, yakni penelitian ini dilakukan di RSUD Tugurejo Semarang; alat ukur yang digunakan hasil pengembangan peneliti; dan sampel yang digunakan berbeda, yakni penelitian ini menggunakan 68 responden.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

1. Motivasi Kerja

a. Definisi

Motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.²² Adapula yang mengartikan motivasi kerja sebagai keinginan seseorang untuk melakukan pekerjaan sebaik mungkin atau melakukan usaha yang maksimum untuk melaksanakan suatu pekerjaan.²³ Juga motivasi kerja merupakan kesiapan khusus seseorang untuk melakukan atau melanjutkan rangkaian aktifitas yang ditujukan untuk mencapai beberapa sasaran yang telah ditetapkan.²⁴

Bila dilihat dari beberapa definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja ialah suatu dorongan dari seseorang untuk melakukan dan mendapatkan suatu tujuan.

b. Teori Motivasi

1) Teori Kebutuhan John W. Atkinson

Kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara suatu kenyataan dengan dorongan yang dalam diri. John W. Atkinson mengusulkan ada tiga macam dorongan mendasar dalam diri orang yang termotivasi: kebutuhan

mencapai prestasi (*need for achievement*), kebutuhan kekuatan (*need for power*), dan kebutuhan untuk berafiliasi atau berhubungan dekat dengan orang lain (*need for affiliation*).²²

2) Teori Keadilan

Teori keadilan didasarkan pada asumsi bahwa faktor utama dalam motivasi pekerjaan adalah evaluasi individu atau keadilan dari penghargaan yang diterima. Individu akan termotivasi jika mereka dapatkan seimbang dengan usaha yang mereka kerjakan.¹⁴

3) Teori Harapan

Teori ini menyatakan cara memilih dan bertindak dari berbagai alternatif tingkah laku berdasarkan harapannya. Harapan tersebut meliputi: harapan hasil prestasi, harapan valensi dan harapan prestasi usaha.¹⁴

4) Teori Evaluasi Kognitif

Perkembangan teori evaluasi kognitif yakni indeks diri (*self-concordance*) yang mempertimbangkan tingkat sampai mana alasan-alasan seseorang untuk mengejar suatu tujuan konsisten dengan minat dan nilai-nilai inti mereka.²⁵

5) Teori Penguatan

Dalam pandangan teori ini, tingkah laku seseorang terhadap sesuatu situasi atau peristiwa merupakan penyebab dari konsekuensi tertentu. Teori penguatan menyangkut ingatan orang mengenai pengalaman rangsangan respon konsekwensi. Menurut penguatan, seseorang akan

termotivasi jika dia memberikan respon kepada rangsangan terhadap pola tingkah laku yang konsisten sepanjang waktu.¹⁴

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi kerja seseorang di dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh beberapa faktor; yaitu faktor internal yang berasal dari proses psikologis dalam diri seseorang, dan faktor eksternal yang berasal dari luar diri (*environment factors*). Adapun faktor-faktor tersebut sebagai berikut:²⁶

1) Faktor Internal

a) Kematangan Pribadi

Orang yang bersifat egois dan kemandirian biasanya akan kurang peka dalam menerima motivasi yang diberikan sehingga agak sulit untuk dapat bekerjasama dalam membuat motivasi kerja. Oleh sebab itu kebiasaan yang dibawanya sejak kecil, nilai yang dianut dan sikap bawaan seseorang sangat mempengaruhi motivasinya.

b) Tingkat Pendidikan

Seorang pegawai yang mempunyai tingkat pendidikan yang lebih tinggi biasanya akan lebih termotivasi karena sudah mempunyai wawasan yang lebih luas dibandingkan dengan karyawan yang lebih rendah tingkat pendidikannya, demikian juga sebaliknya jika tingkat pendidikan yang dimilikinya tidak digunakan secara maksimal ataupun tidak dihargai sebagaimana layaknya oleh

manajer maka hal ini akan membuat karyawan tersebut mempunyai motivasi yang rendah di dalam bekerja.

c) Kebutuhan

Kebutuhan biasanya berbanding sejajar dengan motivasi, semakin besar kebutuhan seseorang untuk dipenuhi, maka semakin besar pula motivasi yang karyawan tersebut untuk bekerja keras.

d) Kelelahan dan Kebosanan

Faktor kelelahan dan kebosanan mempengaruhi gairah dan semangat kerja yang pada gilirannya juga akan mempengaruhi motivasi kerjanya.

2) Faktor Eksternal

a) Kondisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

b) Kompensasi

Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk memberikan dorongan kepada para karyawan untuk bekerja secara baik. Menurut Mathis dan Jackson

penghargaan nyata yang diterima karyawan karena bekerja adalah dalam bentuk gaji, insentif, dan tunjangan. Satu hal yang penting terhadap retensi karyawan adalah mempunyai “kompensasi kompetitif” artinya harus dekat dengan apa yang diberikan oleh perusahaan yang lain dan apa yang diyakini oleh karyawan sesuai dengan kapabilitas, pengalaman dan kinerjanya, apabila tidak dekat perputaran akan lebih tinggi.

c) Supervisi

Pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang supervisor dalam memberikan inspirasi, semangat, dan dorongan kepada orang lain (pegawai) untuk mengambil tindakan-tindakan. Pemberian dorongan ini dimaksudkan untuk mengingatkan orang-orang atau pegawai agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagaimana dikehendaki dari orang tersebut. Oleh karena itu seorang supervisor dituntut pengenalan atau pemahaman akan sifat dan karakteristik bawahannya, suatu kebutuhan yang dilandasi oleh motiv dengan penguasaan supervisor terhadap perilaku dan tindakan yang dibatasi oleh motiv, maka supervisor dapat mempengaruhi bawahannya untuk bertindak sesuai dengan keinginan organisasi.

d) Karir

Karir adalah rangkaian posisi yang berkaitan dengan kerja yang ditempati seseorang sepanjang hidupnya. Para karyawan mengejar

karir untuk dapat memenuhi kebutuhan individual secara mendalam. Setiap orang akan bersedia untuk bekerja secara keras dengan mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Hal ini akan dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karir untuk masa depan, baik berupa promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan dan penempatan untuk dapat mengembangkan potensi yang ada pada diri karyawan tersebut.

e) Status dan Tanggung Jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan dan harapan setiap karyawan dalam bekerja. Karyawan bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada suatu saat mereka berharap akan dapat kesempatan untuk menduduki jabatan yang ada dalam perusahaan atau instansi ditempatnya bekerja.

Seseorang dengan menduduki jabatan akan merasa dirinya dipercayai, diberi tanggung jawab dan wewenang yang lebih besar untuk melakukan kegiatan-kegiatannya. Jadi status dan kedudukan ini merupakan stimulus atau dorongan untuk memenuhi kebutuhan *sence of achievement* dalam tugas sehari-hari.

f) Peraturan

Faktor lain yang diketahui dapat mempengaruhi motivasi adalah didasarkan pada hubungan yang dimiliki para karyawan dalam

organisasi. Bidang-bidang seperti kelayakan dari kebijakan manajemen, keadilan dari tindakan disipliner, cara yang digunakan untuk memutuskan hubungan kerja dan peluang kerja semua akan mempengaruhi retensi karyawan, apabila karyawan merasakan bahwa kebijakan itu terlalu kaku atau diterapkan secara tidak konsisten, mereka akan cenderung untuk mempunyai motivasi kerja yang rendah.

Sistem dan peraturan yang ada pada suatu perusahaan dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan, suatu peraturan yang bersifat melindungi (*protective*) dan diinformasikan secara jelas akan lebih memicu motivasi karyawan di dalam bekerja.

2. Kepuasan Kerja

a. Definisi

Kepuasan kerja merupakan penilaian dari pekerja tersebut tentang seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya.²⁷ Kepuasan kerja juga diartikan sebagai ungkapan kepuasan karyawan tentang bagaimana pekerjaan mereka dapat memberikan manfaat bagi organisasi, yang berarti bahwa apa yang diperoleh dalam bekerja sudah memenuhi apa yang dianggap penting.¹⁸

Berdasarkan teori diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dianggap sebagai hasil dari pengalaman individu dalam hubungannya dengan nilai sendiri seperti apa yang dikehendaki dan diharapkan dari pekerjaannya. Perawat yang menikmati kepuasan kerja dalam tugasnya

akan lebih mengutamakan pekerjaannya di banding imbalan yang diterima, walaupun hal tersebut dianggap penting. Sehingga dengan demikian, organisasi perlu memahami sejauh mana kepuasan kerja karyawan sebagai upaya organisasi untuk melakukan pengembangan organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

b. Teori Kepuasan Kerja

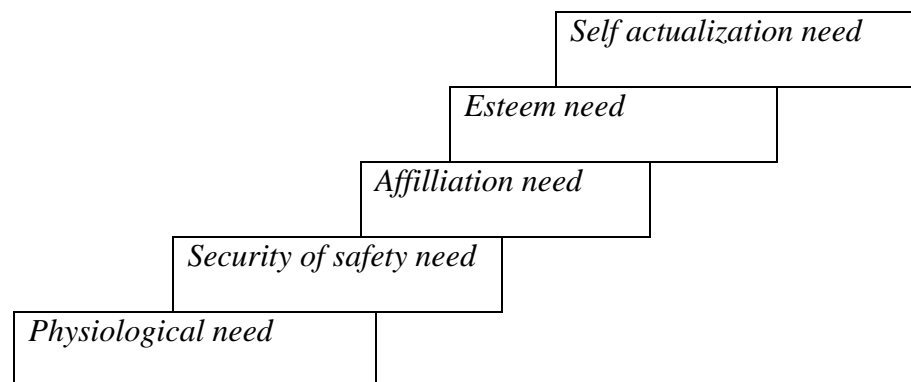
1) Teori Kebutuhan Abraham Maslow

Adapun Hierarki kebutuhan manusia sebagai berikut:¹⁴

a) Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernapas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau kebutuhan paling dasar. Apabila kebutuhan ini secara relative terpenuhi maka kebutuhan lain akan menyusul untuk dipenuhi. Seseorang tidak akan termotivasi untuk pengembangan dirinya apabila motif dasarnya masih belum terpenuhi. Maslow menekankan bahwa ketika kebutuhan itu muncul pada seseorang maka hal tersebut menjadi pengarah dan pendorong untuk terwujudnya perilaku.

b) Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup. Dalam konteks karyawan disamping memerlukan pemenuhan kebutuhan fisiologis (makanan dan pakaian) yang diterima melalui gaji, kebutuhan akan jaminan keamanan atau perlindungan kesehatan serta kesejahteraan setelah pensiun juga dibutuhkan.

- c) Kebutuhan sosialisasi atau afiliasi dengan orang lain, yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
- d) Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai oleh orang lain
- e) Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi, kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide.



Gambar 2.1: *Maslow hierarchy Theory*

2) Teori Keseimbangan (*Equity Theory*)

Komponen utama dari teori ini adalah:²⁷

- a) Masukan yaitu suatu yang bernilai bagi individu yang dianggap mendukung pekerjaannya seperti pendidikan, pengalaman, kecakapan, banyaknya usaha yang dicurahkan, jumlah jam kerja, dan peralatan pribadi yang dipergunakan untuk pekerjaan

b) Hasil adalah sesuatu yang dianggap bernilai oleh seorang pekerja yang diperoleh dari pekerjaannya, seperti gaji, keuntungan sampingan, simbol status, dan penghargaanannya.

c) Membandingkan dengan orang lain bisa berupa seseorang di perusahaan yang sama atau di tempat lain bahkan bisa pula dengan dirinya sendiri terhadap pekerjaannya pada waktu lampau.

Teori ini menyimpulkan, perasaan puas atau tidak puas tergantung pada rasa seimbang (equity) atau tidak seimbang (inequity) terhadap satu situasi yang diperolehnya, dengan cara membandingkan dengan orang lain atau ditempat lain.

3) Teori Ketidaksesuaian (*Discrepancy Theory*)

Teori ini menyatakan bahwa apabila yang diperoleh individu lebih besar daripada yang diinginkan maka individu tersebut menjadi lebih puas walaupun terdapat ketidaksesuaian. Sebaliknya, jika kenyataan dirasakan tidak sesuai yang diinginkan maka semakin besar pula ketidakpuasan seseorang terhadap pekerjaan. Teori ini juga menjelaskan kepuasan karyawan tergantung pada perbedaan antara harapan dan kenyataan yang diperoleh.²⁷

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang, yaitu:¹⁸

1) Gaji atau upah

Karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang dipersepsikan adil, tidak meragukan dan sesuai dengan harapannya. Upah dilihat sebagai suatu yang adil, didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat ketrampilan individu, dan standar pengupahan organisasi, sehingga kemungkinan dapat menghasikan kepuasan.

2) Budaya organisasi

Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi kesempatan untuk menggunakan kemampuan dan ketrampilannya, kebebasan, dan umpan balik mengenai betapa baik mereka bekerja. Pekerjaan yang kurang menantang menciptakan kebosanan, tetapi yang terlalu banyak menantang juga dapat menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pekerjaan sebagai aktivitas kerja (*work activities*) merupakan kumpulan-kumpulan faktor dari pekerjaan itu sendiri termasuk dalam hal ini adalah nilai dan budaya organisasi dalam mengelola aktivitas-aktivitas kerja tersebut.

3) Hubungan rekan kerja

Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga sebagai sarana untuk mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu tidaklah mengejutkan bila mempunyai rekan kerja yang ramah dan mendukung akan meningkatkan kepuasan kerja. Pada aspek ini, hubungan rekan kerja yang berisi komunikasi menjadi faktor utama.

4) Pengembangan karir

Promosi terjadi pada saat seorang karyawan berpindah dari suatu pekerjaan ke posisi lainnya yang lebih tinggi, dengan tanggung jawab dan jenjang organisasionalnya. Pada saat dipromosikan karyawan umumnya menghadapi peningkatan tuntutan dan keahlian, kemampuan dan tanggung jawab. Sebagian besar karyawan merasa positif karena dipromosikan.

Promosi memungkinkan perusahaan untuk mendayagunakan kemampuan dan keahlian karyawan setinggi mungkin. Promosi merupakan aspek peluang bagi seorang karyawan.

5) Supervisi

Supervisi mempunyai peran yang penting dalam manajemen. Supervisi berhubungan dengan karyawan secara langsung dan mempengaruhi karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Umumnya karyawan lebih suka mempunyai supervisi yang adil, terbuka dan mau bekerjasama dengan bawahan. Penyeliaan merupakan aspek kepemimpinan (*leadership*) dari seorang atasan pada karyawannya.

3. Faktor-Faktor Karakteristik Perawat yang Berhubungan Dengan Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja

Terdapat beberapa teori yang mengungkap beberapa faktor yang berpengaruh terhadap motivasi kerja dan kepuasan kerja. Namun disini peneliti akan memberikan pemaparan perihal beberapa literatur yang berpendapat mengenai adanya pengaruh karakteristik perawat terhadap

motivasi dan kepuasan kerja, sehingga karakteristik ini dapat dikategorikan sebagai variabel pengganggu yang harus dikendalikan. Karakteristik tersebut meliputi usia, jenis kelamin, pendidikan, lama kerja, dan level jenjang karir

a. Usia

Dalam penelitian yang dilakukan Ali ditemukan bahwasanya usia mempunyai hubungan yang bermakna terhadap motivasi perawat.²⁸ Karyawan yang lebih tua memiliki pengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaannya sedangkan karyawan yang lebih muda cenderung merasa kurang puas karena apa yang mereka harapkan lebih tinggi, sehingga antara harapan dan realita kerja terjadi kesenjangan atau ketidakseimbangan yang dapat menyebabkan perawat tidak puas.²² Berdasarkan hasil survey kepuasan yang telah dilakukan oleh Keith Davis terhadap 4000 orang pegawai di Amerika Serikat, diperoleh informasi bahwa terdapat kecenderungan peningkatan kepuasan kerja seiring dengan peningkatan usia pegawai.²⁹

b. Jenis Kelamin

Secara konsisten tidak ada perbedaan antara kinerja laki-laki dan perempuan dalam kemampuan memecahkan masalah, keterampilan analisis, dorongan kompetisi, motivasi kerja dan kemampuan belajar.³⁰ Perihal kepuasan kerja, terdapat hubungan bermakna antara jenis kelamin dengan kepuasan kerja.²⁷ Demikian pula dengan penelitian lainnya yang menemukan perbedaan kepuasan pada perawat laki-laki dan perempuan.³¹

c. Pendidikan

Ditemukan hubungan yang bermakna antara pendidikan dan motivasi kerja seseorang.²⁸ Pendidikan juga mempengaruhi kepuasan kerja, yakni semakin tinggi pendidikannya akan lebih mampu berpikir luas dan memiliki inisiatif serta kreatif sehingga dapat menemukan upaya-upaya yang lebih efisien dalam pekerjaan yang menyebabkan terciptanya kepuasan kerja.²²

d. Lama Kerja

Hasil pengamatan anatara lama kerja dan motivasi kerja mempunyai hubungan yang bermakna.²⁸ Lama kerja juga menyebabkan seseorang semakin terampil dan berpengalaman dalam menyelesaikan problematika kerja sehingga hasil kerja yang diperoleh mendatangkan kepuasan kerja.³²

e. Level Jenjang Karir

Jenjang karir akan meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja perawat, karena jenjang karir dapat menjadikan perawat termotivasi untuk berusaha mengontrol karirnya dan memilih karir yang lebih baik sehingga akan terus berprestasi dan memperoleh kepuasan kerja.¹⁹

4. Persepsi Jenjang Karir

a. Persepsi

Persepsi adalah proses kognitif yang dialami oleh setiap orang dalam memahami informasi tentang lingkungannya, baik lewat penglihatan, pendengaran, penghayatan, perasaan dan penciuman.³³

Persepsi merupakan proses dimana individu mengorganisasikan dengan menginterpretasikan impresi sensorinya supaya dapat memberikan arti kepada lingkungan sekitarnya.²⁵ Adapula yang mengatakan persepsi sebagai proses yang kompleks yang dilakukan orang untuk memilih, mengatur, dan memberi makna pada kenyataan yang dijumpai disekelilingnya.³⁴

Berdasarkan pengertian diatas dapat diambil kesimpulan, persepsi adalah hasil pemaknaan dengan melibatkan beberapa indra oleh seseorang dari sesuatu yang telah diterimanya.

b. Jenjang Karir

1) Definisi

Jenjang karir adalah usaha secara formal dan terorganisir serta terecana untuk mencapai keseimbangan antara kepentingan karir individu dengan organisasi secara keseluruhan.³⁵ Jenjang karir juga diartikan sebagai sistem untuk meningkatkan kinerja dan profesionalisme sesuai dengan bidang pekerjaan melalui peningkatan kompetensi.¹

2) Model Jenjang Karir Perawat

Petunjuk pelaksanaan jenjang karir perawat klinik adalah sebagai berikut:¹

a) Perawat Klinik I (PK I)

Memberikan asuhan keperawatan dasar dan umum pada pasien, mengelola asuhan dan pelayanan keperawatan kepada seorang

pasien di unit ruang rawat, memberikan pendidikan kepada pasien sehubungan dengan prosedur keperawatan yang dilakukan, dan membuat laporan khusus yang sederhana yang menjadi tanggung jawabnya.

b) Perawat Klinik II (PK II)

Melaksanakan asuhan dasar untuk area praktek keperawatan kekhususan, mengelola asuhan pelayanan keperawatan sekelompok pasien pada unit ruang rawat, memberikan pendidikan kesehatan kepada pasien dan keluarga serta peserta didik dalam tim pembimbing/ pendidik klinik, dan melakukan pengumpulan data penelitian dan laporan kasus berdasarkan bukti.

c) Perawat Klinik III (PK III)

Melaksanakan asuhan keperawatan menggunakan proses keperawatan dengan tepat sesuai area praktik, mengelola pelayanan keperawatan kepada sekelompok pasien pada area manajemen/ organisasi terbatas, melaksanakan pendidikan keperawatan/ kesehatan bagi pasien dan peserta didik secara mandiri, dan melakukan pengumpulan data untuk penelitian, mempergunakan hasil penelitian dalam asuhan keperawatan serta membuat laporan kasus berbasis bukti dibidang keahliannya.

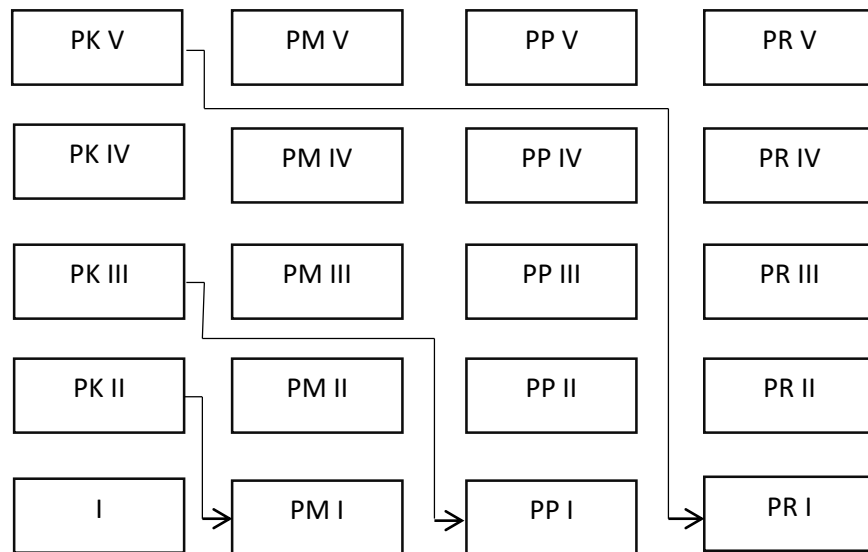
d) Perawat Klinik IV (PK IV)

Melakukan asuhan keperawatan spesialis secara mandiri, mengelola pelayanan keperawatan terhadap sekelompok pasien pada area manajemen yang luas, melaksanakan dan mengelola pendidikan kesehatan pada pasien, keluarga, teman sejawat, dan peserta didik, dan melaksanakan penelitian keperawatan sesuai dengan bidang keahliannya.

e) Perawat Klinik V (PK V)

Melaksanakan asuhan/ pelayanan keperawatan sebagai expert/ ahli dalam bidangnya, mengelola pelayanan keperawatan dengan menghasilkan kebijakan pada area manajemen yang luas, mengelola, memimpin, dan mengembangkan riset dibidang keperawatan dan atau terpadu, serta melakukan peran konsultan bagi pasien, teman sejawat, dan peserta didik.

Model jenjang karir Depkes RI tahun 2013 memungkinkan perawat untuk berkarir pada empat area yaitu perawat klinik, perawat manajer, perawat pendidik dan perawat peneliti. Perawat klinik setelah mencapai level PK2 dapat masuk menjadi perawat manajer, setelah masuk level PK3 dapat masuk ke perawat pendidik dan setelah masuk PK5 dapat menjadi perawat peneliti. Selengkapnya model jenjang karir yang dikembangkan oleh Depkes tampak dalam gambar sebagai berikut :



Gambar 2.2: Model jenjang karir perawat Indonesia (Depkes,2013)

3) Manfaat Penerapan Jenjang Karir

a) Pengembangan karir

Pengembangan karir adalah perencanaan dan implementasi rencana karir dan dapat dipandang sebagai proses hidup kritis yang melibatkan individu dan pegawai.¹⁹ Sistem jenjang karir menuntut manajemen suatu organisasi untuk menciptakan jalur karir termasuk cara yang dapat ditempuh oleh pegawainya agar mencapai karir tersebut. Penciptaan tangga karir dan program melanjutkan pendidikan oleh organisasi juga dapat mengarah pada pemberdayaan perawat.¹⁹ Komitmen manajemen menciptakan jalur karir dikarenakan hal tersebut dapat menjadi kerangka kerja untuk mengembangkan pengetahuan klinik melalui praktek keperawatan di rumah sakit.³⁶

b) Pengakuan

Sistem jenjang karir klinik dapat meningkatkan pengakuan dari profesi lain terhadap peran perawat dalam pemberian asuhan keperawatan kepada klien.³⁶ Bentuk pengakuan yang tampak adalah memberi kesempatan kepada karyawan untuk berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan, peningkatan kewenangan dan otonomi mengenai kehidupan kerja mereka.²⁵ Pengakuan dan iklim kerja yang baik antara perawat dengan profesi lain seperti dokter, dapat menurunkan stres kerja dan meningkatkan kepuasan kerja perawat.³⁷

c) Penghargaan

Organisasi dalam hal ini dituntut untuk tidak hanya memberikan pekerjaan kepada pekerja untuk hidup mereka, tetapi organisasi atau perusahaan dapat menawarkan ketrampilan yang berguna dan memungkinkan karyawan bertahan dalam kondisi yang kacau. Pengembangan karir yang paling mendasar adalah program perencanaan financial yang kemungkinan akan sangat menguntungkan karyawan.¹⁹ Sistem jenjang karir klinik memungkinkan adanya penghargaan dalam bentuk kenaikan jenjang dan peningkatan penghasilan sebagai dampak dari terpenuhinya kompetensi yang diharapkan.³⁸

d) Pekerjaan Yang Menantang

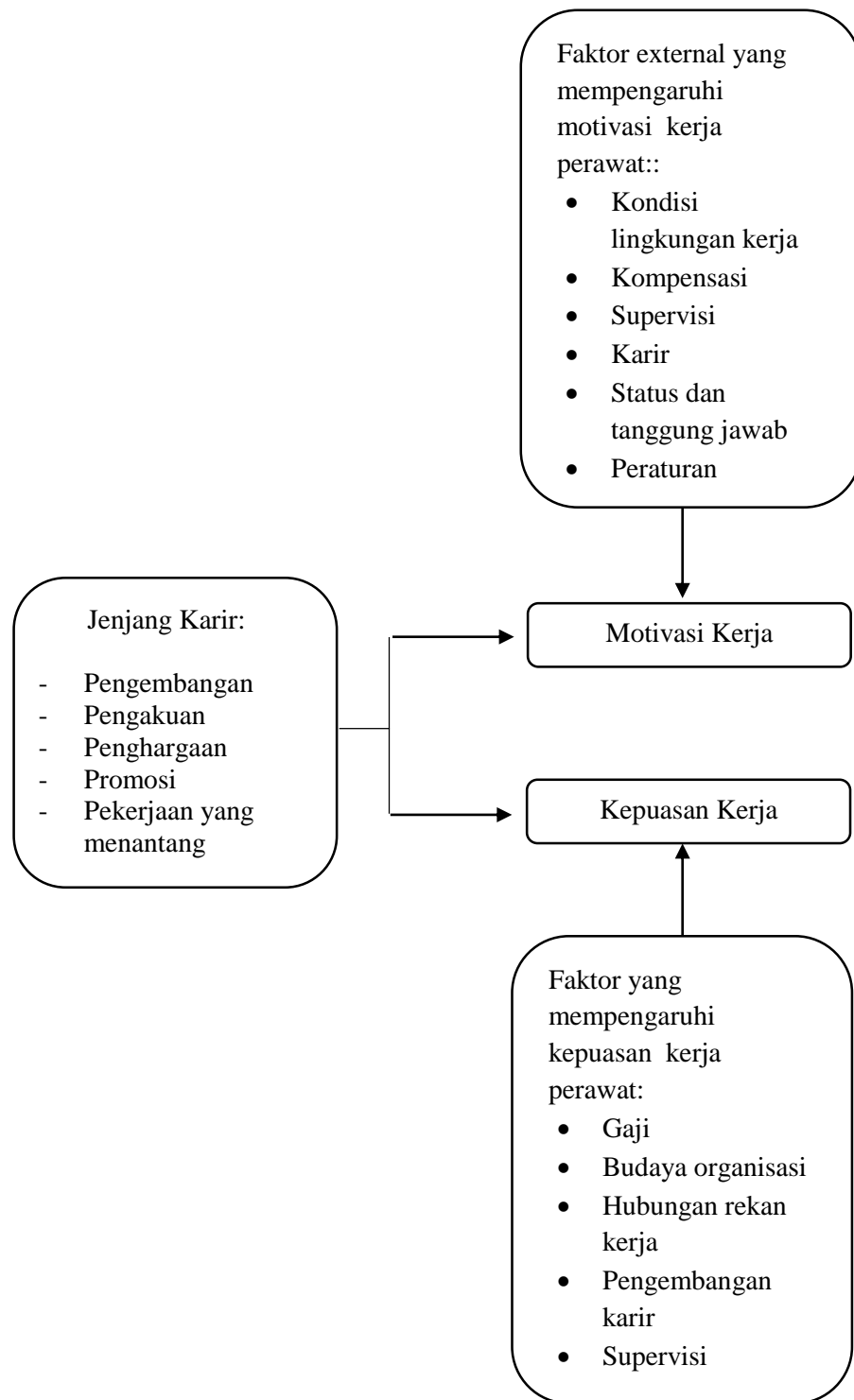
Program karir yang kontinu dan menantang bagi pegawai mencakup dukungan untuk mencapai tingkat yang lebih maju dan sertifikasi serta ketrampilan spesialis dan pemindahan pekerjaan.¹⁹ Sistem jenjang karir klinik dengan peningkatan kompleksitas kompetensi mengandung konsekuensi dan tanggung jawab yang semakin besar pada tiap levelnya. Kondisi ini dapat dijadikan sebagai tantangan bagi perawat untuk terus berkembang dan mengurangi kebosanan dalam pekerjaannya. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan Robins, bahwa pekerjaan yang sedikit tantangan akan menimbulkan kebosanan.²⁵

e) Promosi

Promosi adalah penugasan ulang ke posisi yang lebih tinggi, sehingga biasanya diikuti dengan kenaikan gaji.¹⁹ Promosi berkaitan erat dengan peningkatan status, perubahan titel, kewenangan yang lebih banyak dan tanggung jawab yang lebih besar. Peneliti berpendapat bahwa promosi menjadi hal penting yang diharapkan oleh sebagian besar atau bahkan seluruh karyawan. Sehingga sistem jenjang karir dapat menjadi alat yang digunakan sebagai panduan dalam menentukan kebijakan promosi.

B. Kerangka Teori Penelitian

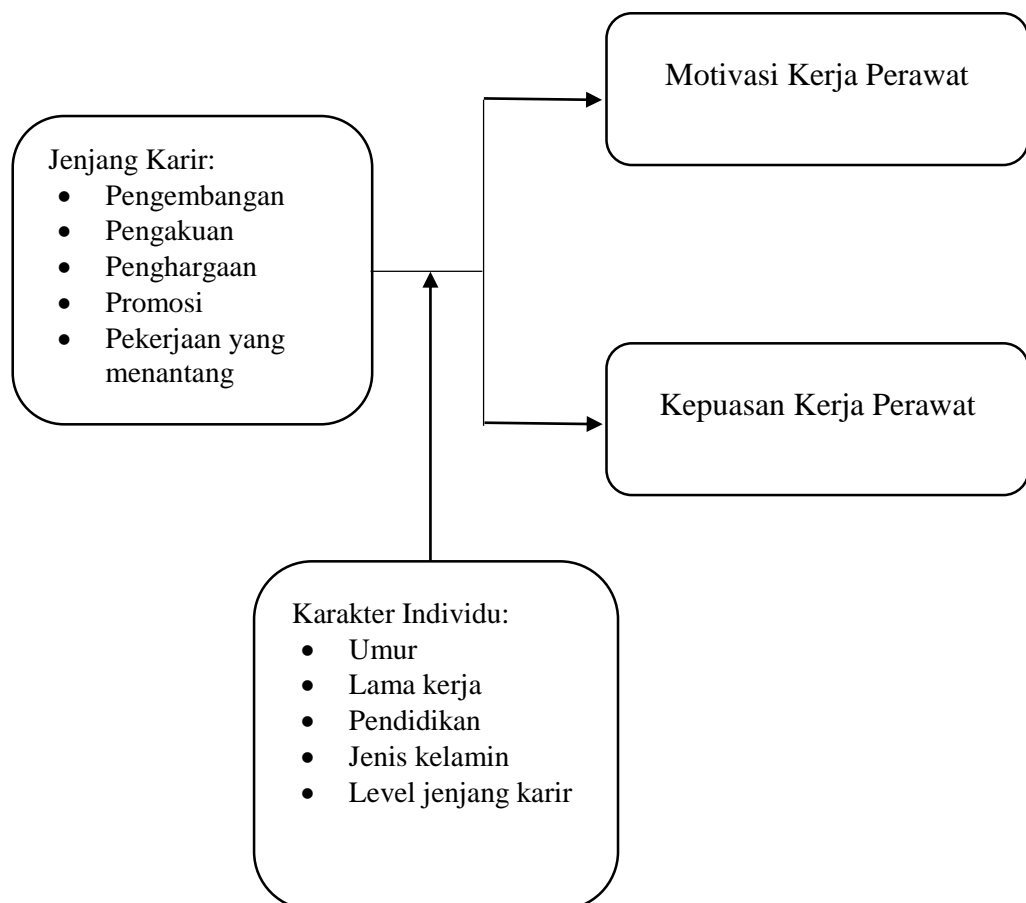
Kerangka teori penelitian ini merupakan rangkuman dari beberapa pustaka tentang jenjang karir perawat, motivasi dan kepuasan kerja perawat. Kerangka teori penelitian hubungan persepsi tentang jenjang karir dengan motivasi kerja dan kepuasan kerja perawat tertuang dalam gambar 2.1 berikut:



Sumber: Davids& Werther (1996), Meldona (2009), Sayuti (2007), Luthans (2005)

C. Kerangka Konsep

Kerangka konsep penelitian menggambarkan hubungan variabel bebas dengan variabel terikat, serta variabel perancu yang merupakan pengganggu hubungan variabel bebas dengan variabel terikat.³⁹ Kerangka konsep penelitian ini memuat variabel bebas yaitu jenjang karir perawat, variabel terikat adalah motivasi kerja dan kepuasan kerja, sedangkan variabel perancu adalah karakteristik perawat. Kerangka konsep penelitian ini dapat dijelaskan dalam skema 2.2 berikut ini:



Sumber: Marquis & Huston (2010), Benner (1984), Robins (2006), Swansburg (2000), Mangkunegara (2009), Depkes (2013), Sayuti (2007).

D. Hipotesis

Hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan persepsi perawat tentang jenjang karir dengan motivasi kerja perawat RSUD Tugurejo Semarang
2. Terdapat hubungan persepsi perawat tentang jenjang karir dengan kepuasan kerja perawat RSUD Tugurejo Semarang

BAB III METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian analitik dengan rancangan *cross sectional* untuk melihat hubungan antara persepsi tentang jenjang karir dengan motivasi kerja dan kepuasan kerja perawat dalam melaksanakan di RSUD Tugurejo Semarang. Rancangan penelitian deskriptif korelasi merupakan suatu metode penelitian yang dilakukan dengan cara mencari hubungan antar variabel.⁴⁰ Pendekatan *cross sectional* digunakan, karena pengukuran jenjang karir (variabel bebas), motivasi kerja dan kepuasan kerja perawat (variabel terikat) dilakukan pada satu waktu.⁴¹

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Sugiyono mengemukakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya.⁴² Perawat RSUD Tugurejo Semarang berjumlah 461 orang, yang bekerja pada instalasi rawat inap, rawat jalan, IGD, unit hemodialisa dan kantor keperawatan. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh tenaga perawat di instalasi rawat inap RSUD Tugurejo Semarang yang berjumlah 214 orang.

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi.⁴² Arikunto menyatakan bahwa sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang akan diteliti.⁴³ Sampel/responden penelitian ini adalah perawat pelaksana yang memenuhi kriteria inklusi sebagai berikut:

- a. Bekerja sebagai perawat di ruangan rawat inap
- b. Masa kerja ≥ 1 tahun
- c. Tidak dalam kondisi sakit
- d. Tidak dalam keadaan cuti lebih dari satu bulan
- e. Bersedia menjadi responden

Penentuan jumlah responden didasarkan pada perhitungan formula Taro Yamane dan Slovin.⁴² Penggunaan rumus ini didasarkan pada jenis analisis data yang digunakan adalah bersifat kategorik dengan presisi mutlak, rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{N \cdot d^2 + 1}$$

Keterangan:

N = jumlah sampel

N = Jumlah populasi

d^2 = Presisi (ditetapkan 10% dengan tingkat kepercayaan 95%)

Berdasarkan rumus diatas, apabila populasinya 214 maka diperoleh jumlah sampel sebagai berikut:

$$N = \frac{214}{214 \cdot (0,1^2) + 1}$$

= 68,15 di bulatkan menjadi 68 responden

Pemilihan responden dilakukan dengan teknik *cluster sampling*, yaitu proses penarikan responden secara acak pada kelompok individu dalam populasi yang terjadi secara alamiah misalnya berdasarkan wilayah.⁴⁰ Selanjutnya, pemilihan responden pada tiap-tiap ruangan menggunakan teknik *convenience sampling*, yaitu menggunakan perawat yang datang pada saat pengambilan data untuk dijadikan responden.⁴² Teknik ini cocok untuk responden yang bekerja dengan sistem shift.

C. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Tabel 3.1: Definisi Operasional Variabel Independen dan Dependen

Variabel	Definisi Operasional	Cara Ukur	Hasil Ukur	Skala
Variabel: Persepsi tentang Jenjang karir	Pandangan perawat tentang kemampuan dalam aspek pengembangan karir, pengakuan, penghargaan, promosi, dan tantangan yang sedang dijalankan di RSUD Tugurejo	Menggunakan kuesioner A, terdiri 18 pertanyaan. Pernyataan positif: 4: sangat setuju 3: setuju 2: tidak setuju 1: sangat tidak setuju Pernyataan negatif: 1: sangat setuju 2: setuju 3: tidak setuju 4: sangat tidak setuju	Rentang nilai minimal dan maksimal responden, serta median sebagai nilai tengah. Baik= 36-51; Kurang= 52-59	Rasio
Motivasi kerja	Dorongan yang kuat untuk melakukan pekerjaan dengan didukung berdasarkan kebutuhan prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri dan pengembangan potensi	Menggunakan kuesioner B terdiri 12 pertanyaan. Pernyataan positif: 4: sangat sesuai 3: sesuai 2: tidak sesuai 1: sangat tidak sesuai Pernyataan negatif: 1: sangat sesuai 2: sesuai 3: tidak sesuai 4: sangat tidak sesuai	Rentang nilai minimal dan maksimal responden, serta mean sebagai nilai tengah. Baik= 20-32; Kurang= 33-39	Rasio
Kepuasan Kerja	Suatu sikap yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan dari individu dan merupakan umpan balik terhadap pekerjaannya, berdasarkan kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosialisasi, harga diri dan aktualisasi diri	Menggunakan kuesioner B terdiri 16 pertanyaan. Pernyataan positif: 4: sangat puas 3: puas 2: tidak puas 1: sangat tidak puas	Rentang nilai minimal dan maksimal responden, serta median sebagai nilai tengah. Puas= 32-47; Kurang= 48-54	Rasio

Tabel 3.2: Defenisi Operasional Variabel Perancu

Variabel	Devinisi Operasional	Cara Ukur	Hasil Ukur	Skala
1. Umur	Jumlah tahun sejak perawat lahir hingga ulang tahun terakhir.	Menggunakan formulir biodata perawat dengan cara mengisi pada lembar kuesioner	Muda= < 30 tahun; Dewasa = 30 – 50 tahun; dan Tua = >50 tahun	Rasio
2. Jenis kelamin	Ciri biologis perawat berdasarkan kartu identitas yang sah	Menggunakan formulir biodata perawat	a. Laki-laki b. Perempuan	Nominal
3. Pendidikan	Pendidikan formal terakhir dalam bidang keperawatan	Menggunakan formulir biodata perawat	a. DIII Kep b. DIV Kep c. S1 Kep d. Ners	Ordinal
4. Lama kerja	Masa kerja di RSUD Tugurejo dalam tahun, dihitung sejak masuk hingga saat ini.	Menggunakan formulir biodata perawat	Baru = <5 tahun; Lama = >5 tahun	Rasio
5. Level jenjang karir	Penjenjangan karir perawat berdasarkan timjenjang karir perawat RSUD Tugurejo	Menggunakan pertanyaan pada formulir biodata perawat	a. PK I b. PK II	Ordinal

D. Tempat Penelitian dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini bertempat di Instalasi Rawat Inap (IRNA) Rumah Sakit Umum Daerah Tugurejo Semarang, beralamat di Jalan Walisongo, Kabupaten Semarang, Jawa Tengah. Rumah sakit ini terletak pada ruas jalur utama Semarang – Jakarta yang merupakan jalur utama pantai utara Jawa antara Semarang Kendal.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Agustus 2015.

E. Alat Penelitian dan Cara Pengumpulan Data

1. Alat Penelitian

Peneliti menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data. Kuesioner berisi daftar pernyataan yang sudah tersusun dengan baik dan responden hanya memberikan jawaban atau dengan memberikan tanda-tanda tertentu. Kuesioner dalam penelitian ini meliputi:

a. Format Biodata

Format ini berisi identitas perawat ruangan, yang terdiri dari umur, jenis kelamin, pendidikan, lama kerja, dan level jenjang karir.

b. Kuesioner A

Kuesioner A merupakan kuesioner untuk jenjang karir perawat yang berisi biodata dan pernyataan tentang jenjang karir. Pernyataan tentang sistem jenjang karir dikembangkan oleh peneliti sendiri yang modifikasi dari kuesioner Suroso, serta dikembangkan dari konsep jenjang karir

menurut Benner, Swansburg, Robins, Ilyas, Mangkunegara, Depkes dan Marquis dan Huston.

Kuesioner berisi tentang pengembangan karir, pengakuan, penghargaan, pekerjaan yang menantang dan promosi berjumlah 18 pernyataan.^{29,31}

Kisi-kisi instrumen penelitian variabel jenjang karir tampak pada tabel 3.3 berikut:

No	Indikator Variabel Jenjang Karir	Nomor Pernyataan positif	Nomor pernyataan negatif
1	Pengembangan	1,6,8,11,12,16	14,17,18
2	Penghargaan	9,13	2
3	Pengakuan	10	15
4	Promosi	3,4,8	-
5	Pekerjaan yang menantang	7,8	5

c. Kuesioner B

Berisi pernyataan mengenai motivasi kerja perawat. Kuisisioner disusun dan dikembangkan oleh peneliti berdasarkan konsep kebutuhan John W. Atkinson yang meliputi prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, dan pengembangan profesi.⁴⁴

Kuesioner berisi 12 pertanyaan, dan kisi-kisi instrumen penelitian variabel motivasi kerja tampak pada tabel 3.4 berikut:

No	Indikator Variabel Motivasi Kerja	Nomor Pernyataan positif	Nomor pernyataan negatif
1	Prestasi	10,11,12	-
2	Pengakuan	2,6,7	-
3	Pekerjaan itu sendiri	1,3,4,5	8
4	Pengembangan potensi	9	-

d. Kuesioner C

Kuesioner C merupakan kuesioner yang disusun oleh Nursalam, berisi data primer tentang variabel terikat (kepuasan kerja). Teori tentang kepuasan kerja dikemukakan oleh Abraham Maslow dengan memperhatikan kebutuhan fisiologis, rasa aman, berafiliasi, penghargaan dan aktualisasi diri.⁴⁵ Selengkapnya kisi-kisi kuesioner tentang kepuasan kerja ditampilkan dalam table 3.5 berikut:

No	Indikator Variabel Kepuasan Kerja	Nomor Pernyataan
1	Kebutuhan fisiologis	1,2,3,4
2	Kebutuhan rasa aman	5,6,7
3	Kebutuhan berafiliasi	9,10
4	Kebutuhan penghargaan	8,12,14
5	Kebutuhan aktualisasi diri	11,13,15,16

2. Uji Coba Kuesiner

Uji insrumen mencakup pengkajian pemahaman responden terhadap isi kalimat, mengukur realibilitas dan validitas kuesioner. Realibilitas menunjukkan bahwa instrumen penelitian konsisten dalam memberikan penilaian atas apa yang diukur sehingga dapat dipercaya. Validitas menunjukkan pada ketepatan alat ukur yang berarti instrumen penelitian itu benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur.⁴⁶

Uji validitas dan realibilitas penelitian dilakukan di rumah sakit umum daerah Tugurejo Semarang dengan jumlah sampel sebanyak 30 orang ($r_{\text{tabel}} = 0.244$).

a. Uji Validitas

Validitas adalah suatu indeks yang menunjukkan alat ukur itu benar-benar mengukur apa yang diukur. Instrumen penelitian dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner.

Uji validitas instrumen, peneliti menggunakan uji validitas konstruk *product moment*, yaitu teknik yang digunakan untuk mencari hubungan setiap item soal. Instrumen nilainya valid apabila nilai r hitung lebih besar r tabel *product moment* (0,244), dengan taraf signifikan 0,05.^{39,45,46} Pada penelitian ini hasil uji item soal persepsi jenjang karir diperoleh r hitung rentang 0,308–0,800; motivasi kerja 0,275–0,704; dan kepuasan kerja 0,249–0,737, maka dapat disimpulkan bahwa semua item soal sudah valid dan memenuhi syarat untuk dilakukan uji realibilitas.

b. Uji Realibilitas

Uji realibilitas adalah cara untuk mengetahui bahwa instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data, karena instrumen itu sudah baik. Teknik yang digunakan untuk mencari realibilitas adalah rumus α cronbach. Instrumen dinyatakan realibel apabila r hitung $>$ r tabel hitung *alpha cronbach* ($\geq 0,6$).^{39,47,48} Hasil r hitung pada penelitian ini untuk persepsi jenjang karir 0,884, motivasi kerja 0,852, dan kepuasan kerja 0,877. Dapat disimpulkan r hitung lebih besar dari pada r tabel, sehingga ketiga kusioner tersebut telah realibel dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

3. Cara Pengumpulan Data

Prosedur pengumpulan data penelitian ini dilakukan dalam beberapa tahap yaitu:

a. Persiapan Instrumen

Pada tahap ini peneliti mempersiapkan instrumen yang digunakan untuk pengumpulan data berupa kuisisioner yang disusun oleh peneliti tentang jenjang karir, kepuasan, dan motivasi perawat yang telah dilakukan uji validitas dan reliabilitasnya.

b. Persiapan Adminidtrasi Perijinan

Pada tahap ini peneliti mengurus perijinan tempat penelitian dengan mengajukan surat permohonan ijin penelitian dari Dekan Fakultas Kedokteran Universitas Diponegoro, yang ditujukan ke Direktur Rumah Sakit Umum Daerah Tugurejo, dan mendapat balasan persetujuan penelitian.

c. Tahap Pelaksanaan/ Tehnis Penyebaran Kuesioner

Peneliti menyebarkan kuesioner kepada perawat pelaksana dimasing-masing ruang perawatan pada bulan Agustus Tahun 2015.

Peneliti terlebih dahulu memberikan penjelasan tentang kuesioner yang akan diisi oleh responden sebelum *memberikan informed consent*/persetujuan menjadi responden penelitian. Peneliti tidak mendampingi responden dalam mengisi kuesioner dengan alasan memberikan keluangan waktu sehingga tidak mengganggu jam dinas responden. Peneliti juga memasukkan berkas kuesioner yang terdiri dari

lembar penjelasan penelitian, lembar *informed consent* dan kuesioner (kuesioner A, B, C) dalam sampul amplop tertutup dengan tujuan menjaga kerahasiaan jawaban responden. Pengambilan kuesioner peneliti lakukan sendiri sesuai dengan kode responden di masing-masing ruang perawatan.

F. Teknik Pengolahan dan Analisis Data

1. Teknik Pengolahan Data

Pengolahan data dilakukan untuk menghasilkan informasi yang benar sesuai dengan tujuan penelitian. Proses analisis data terhadap variabel penelitian didahului oleh proses *editing, coding, processing, cleaning*.⁴⁹ *Editing* merupakan proses pengecekan kelengkapan, kejelasan jawaban responden. Responden diminta untuk melengkapi jawaban atau memperjelas jawaban jika terdapat ketidakjelasan jawaban. Proses *coding* yaitu merubah data dalam bentuk huruf menjadi data yang berbentuk bilangan atau angka untuk mempermudah memasukan data ke komputer. Tahap selanjutnya *processing* yaitu memproses data untuk melakukan analisis data. Selanjutnya *cleaning* yaitu pengecekan kembali terhadap kemungkinan kesalahan pada saat memasukkan data-data ke dalam komputer.

2. Analisa Data

a. Analisis Univariat

Analisis univariat bertujuan untuk mendeskripsikan karakteristik masing-masing variabel yang diteliti. Bentuk penyajian tergantung dari

jenis datanya, dalam penelitian ini karena semua data bersifat numerik. Analisis univariat pada penelitian ini bertujuan untuk melihat gambaran distribusi frekuensi dari variabel jenjang karir, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan karakteristik perawat. Bentuk penyajian data menggunakan tabel distribusi frekuensi dan prosentase variabel bebas (persepsi tentang jenjang karir), variabel terikat (motivasi kerja dan kepuasan kerja) serta variabel perancu (karakteristik individu yang meliputi usia, jenis kelamin, pendidikan, lama kerja dan level jenjang karir).

b. Analisis Bivariat

Analisis bivariat dilaksanakan untuk mendapatkan nilai kemaknaan hubungan (korelasi) antara variabel bebas dengan variabel terikat. Analisis dilakukan dengan menggunakan uji *Korelasi Product Moment* bila salah satu atau kedua variabel berdistribusi normal, dan *Spearman Rank* bila kedua variabel tidak berdistribusi tidak normal.

Uji *Korelasi Product Moment* dilakukan pada variabel persepsi jenjang karir dan motivasi kerja, sedangkan Uji *Spearman Rank* digunakan pada variabel persepsi jenjang karir dan kepuasan kerja. Tidak ada hubungan antara variabel independen dan dependen apabila $p\ value > 0,05$, dan sebaliknya ada hubungan antara variable independen dan dependen apabila $p\ value < 0,05$.⁴⁵

G. Etika Penelitian

Etika penelitian dapat diaplikasikan berdasarkan tiga prinsip etik umum.⁵⁰

1. Prinsip Menghormati Harkat dan Martabat Manusia

Prinsip etika penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *respect for persons* yaitu menghormati otonomi responden. Otonomi berarti kesepakatan eksplisit responden kepada peneliti yang menyatakan responden setuju untuk berpartisipasi dalam penelitian, dan mengizinkan datanya untuk dijadikan data penelitian. Responden memiliki hak untuk menentukan dan mengambil keputusan sendiri (*self-determination*) untuk menjadi responden atau tidak. Aplikasi yang dilakukan peneliti dalam menghormati harkat dan martabat manusia adalah peneliti memberikan kebebasan kepada responden untuk memilih dan menentukan sendiri untuk ikut atau tidak berpartisipasi dalam penelitian ini. Peneliti tetap menghormati responden apabila responden menyatakan tidak ikut menjadi responden dalam penelitian ini.

2. Prinsip Etik Berbuat Baik (*beneficience*)

Prinsip etik berbuat baik (*beneficience*) yaitu memberikan manfaat semaksimal mungkin dan risiko seminimal mungkin. Prinsip etik berbuat baik ini juga mencakup tidak melakukan hal yang berbahaya bagi responden.

Prinsip etik berbuat baik meliputi: risiko penelitian harus wajar dibandingkan dengan manfaat yang diharapkan dan desain penelitian harus memenuhi persyaratan ilmiah; peneliti mampu menjamin kesejahteraan responden saat melakukan penelitian; serta tidak merugikan orang lain (*non-maleficience*). Prinsip *non-maleficience* mengandung arti apabila tidak

memberikan manfaat, maka jangan merugikan orang lain. Aplikasi yang dilakukan peneliti dalam berbuat baik dan tidak merugikan adalah peneliti memberikan penjelasan terlebih dahulu bahwa data yang diberikan akan bermanfaat untuk penelitian. Peneliti memberikan kenyamanan kepada responden untuk mengisi kuesioner dengan memberikan sarana pulpen dan penyusunan kuesioner menjadi satu bagian yang dimasukkan ke dalam amplop sampul kertas. Peneliti juga memberikan waktu kepada responden untuk mengisi pada waktu jam tidak sibuk di ruangan dan memberikan kenyamanan tempat dengan mempersilahkan responden mengisi kuesioner di ruangan yang nyaman, misalnya ruangan kepala ruang.

3. Prinsip Etik Keadilan (*Justice*)

Prinsip etik keadilan yaitu memberikan perlakuan yang sama, benar, dan pantas pada semua responden dan memberikan distribusi seimbang antara beban dan keikutsertaan responden dalam penelitian. Prinsip etik keadilan yang lain adalah yaitu menjaga kerahasiaan responden beserta jawabannya (*confidential*). Hal ini ini berarti jawaban responden hanya digunakan untuk penelitian, tidak disalahgunakan, dan tidak mempengaruhi jabatan pekerjaan responden. Aplikasi prinsip etik keadilan adalah peneliti mengambil data secara adil pada perawat yang berdinas pagi, sore, dan malam. Peneliti tidak memberikan sanksi kepada perawat yang tidak bersedia menjadi responden.

4. Persetujuan Menjadi Responden (*Informed Consent*)

Peneliti terlebih dahulu membagikan lembar persetujuan menjadi responden penelitian (*informed consent*) kepada responden. Peneliti juga menjaga kerahasiaan identitas dan jawaban kuesioner responden hanya untuk kepentingan ilmu serta metodologi keperawatan.